

Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara

Zulfah Firdayati Fauziah¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The aim of this research was to determine the impact of work-family conflict and work-life balance of work motivation on coal mine works in Berau Regency. This research uses quantitative research methods. The subject of this research was 60 coal mine employees in Berau Regency. Data collection methods use motivation scale work, work-family conflict and work-life balance. The collected data is analyzed by multiple regression tests. The research result showed that (1) there is significant impact of work-family conflicts and work-life balance on work motivation employee's by the F value $> F$ table ($20.557 > 3.16$) and the p value $= 0.000$; (2) there is a negative and significant of work-family conflict on the work motivation of employee's by the beta coefficient (β) $= -0.543$, as well as the t value $> t$ table ($-5.424 > 2.020$) and the p value $= 0.032$; (3) there is a positive and significant impact of work life balance on work motivation of employee's by the beta coefficient (β) $= 0.648$, as well as the t value $> t$ table ($6.411 > 2.020$) also the p value $= 0.000$.*

Keywords: *work-life balance, work-family conflict, work motivation*

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan work life balance terhadap motivasi kerja pada pekerjaan tambang batubara di Kabupaten Berau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 60 pegawai tambang batubara di Kabupaten Berau. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja, work-family conflict dan work-life balance. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan work-life balance terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $F > F$ tabel ($20,557 > 3,16$) dan p value $= 0,000$; (2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta (β) $= -0,543$, serta nilai t hitung $> t$ tabel ($-5,424 > 2,020$) dan nilai $p = 0,032$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta (β) $= 0,648$, serta nilai t hitung $> t$ tabel ($6,411 > 2,020$) serta nilai $p = 0,000$.

Kata Kunci: *work-life balance, work-family conflict, motivasi kerja*

¹ Email: zulfahfirdayatifauziah@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini khususnya di Indonesia perekonomian berkembang semakin pesat dan banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang menawarkan berbagai macam jenis barang maupun jasa. Sebuah perusahaan memiliki banyak aset penting, salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan penggerak bagi jalannya sebuah perusahaan.

Dalam sektor industri domestik seperti perusahaan tambang batu bara tidak hanya terdapat tenaga kerja pria tetapi banyak dijumpai tenaga kerja wanita, seiring perkembangan zaman fenomena yang terjadi saat ini adalah wanita diharapkan berkontribusi lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, merawat anak serta menjadi pengurus rumah tangga, tetapi wanita diharapkan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga.

Menurut Apperson dkk (2002) mayoritas pria dan wanita sekarang ini, mempunyai kedudukan ganda, sebagai orang tua juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full time*. Beberapa perusahaan yang memiliki tenaga kerja wanita adalah PT. Ricobana Abadi, PT. BUMA dan PT. SIS perusahaan tersebut merupakan kontraktor penambangan batu bara yang ada di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan Timur. Wanita bekerja bukanlah merupakan hal yang baru. Horner (Prabandari, 2003) menjelaskan bahwa ada perbedaan yang mendasar antara dua jenis kelamin dalam orientasinya terhadap bekerja. Perbedaan orientasi pria dan wanita adalah bahwa pria lebih berorientasi pada kesuksesan berafiliasi. Sedangkan menurut Hoffman (Prabandari, 2003) mengemukakan bahwa wanita lebih termotivasi untuk bekerja berafiliasi daripada untuk meraih prestasi.

Arofani dkk (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka yang dapat menghasilkan dampak yang positif dan negatif pada performa kerja karyawan, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai salah satu variabel yang penting dalam kehidupan disetiap organisasi. Motivasi kerja yang ada pada karyawan terlihat cenderung rendah hal ini dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sama saja dan cenderung membosankan, pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya cukup banyak sehingga kualitas kinerja menjadi menurun, selain itu karyawan yang bekerja sering mengalami dilema,

salah faktor yang penyebabnya adalah keluarga (Dewi dan Saman, 2012).

Secara umum wanita pekerja yang termotivasi saat bekerja dapat menyelesaikan berbagai tanggung jawab tugas-tugas dengan baik, bagi wanita yang bergabung ke dalam dunia kerja penting bagi mereka untuk memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bentuk proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri.

Himam & Putri (2005), bahwa ibu yang bekerja (berkarir) mengalami dilema. Wanita karir yang memiliki motivasi kerja kebutuhan aktualisasi diri ini dapat mengalami konflik peran ganda karena disatu sisi dia ingin menjadi ibu rumah tangga dan disisi lain dia juga ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya.

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga faktor emosi dalam satu wilayah mengganggu wilayah lainnya.

Dalam mengurus rumah tangga wanita dapat menghabiskan waktu tiga kali lipat dibandingkan dengan laki-laki, sehingga lebih banyak wanita yang dapat mengalami tekanan dan depresi dari pada laki-laki. Hal ini mengacu pada penelitian yang menjelaskan bahwa wanita mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi dibanding laki-laki dan faktor utama yang menyebabkan adanya tekanan terhadap karyawan dapat ditinjau dari tuntutan tugas diantaranya jarak tempuh dari rumah ke lokasi kerja yang jauh serta macet sehingga ketika sampai di lokasi karyawan merasa lelah menimbulkan motivasi untuk bekerja menurun (Hastjarja, 2004). Wanita yang mengalami stress akan menimbulkan konflik peran yang tidak dapat dielakkan lagi, sehingga

wanita pekerja yang memiliki konflik peran akan menjadikan mereka sulit dalam mencapai keseimbangan dalam bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dicapai, dengan cara meminimalkan konflik. Salah satu upaya untuk meminimalkan konflik adalah dengan memberikan semangat dan motivasi kepada wanita pekerja.

John Pencavel (2014) jam kerja yang panjang sekitar lebih dari 10 jam/ hari akan mengakibatkan tingkat produktivitas yang menurun dan mendorong karyawan untuk sering tidak bekerja hingga pindah ke perusahaan lain. Jam kerja yang lama membuat mereka sangat lelah. Hal tersebut menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan rumah seperti membersihkan rumah dan memasak. Selain itu, dua diantaranya telah memiliki anak, dan mereka merasa kurang memiliki waktu untuk menemani anak-anak mereka dirumah. Walaupun pihak perusahaan telah memberikan cuti pasca melahirkan tetapi mereka merasa kesulitan membagi waktu ketika harus kembali bekerja, disebabkan sang buah hati yang harus menjalani *asi eksklusif*. Subjek juga harus menitipkan anaknya kepada keluarga ketika bekerja, sehingga subjek kehilangan moment-moment perkembangan si buah hati.

Wanita pekerja harus menjalani berbagai tuntutan peran, apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak. Bagi instansi atau perusahaan, rendahnya keseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan *turnover* serta motivasi kerja menjadi turun (Beauregard dan Henry, 2009).

Motivasi kerja yang ada pada karyawati terlihat cenderung rendah hal ini dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sama saja dan cenderung membosankan, selain itu pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya cukup banyak sehingga kualitas kinerja menjadi menurun. Arofani dkk (2007) motivasi kerja merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka yang dapat menghasilkan dampak yang positif dan negatif pada performa kerja karyawan, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai salah satu variabel yang penting dalam kehidupan disetiap organisasi. Secara umum wanita pekerja yang termotivasi saat bekerja dapat menyelesaikan berbagai tanggung jawab tugas-tugas dengan baik, sehingga mengurangi tingkat konflik peran yang mengakibatkan wanita pekerja tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, berbeda dengan wanita pekerja yang memiliki permasalahan

didalam keluarganya karena akan menyebabkan konsentrasi wanita pekerja tersebut menjadi terpecah, hal ini mungkin disebabkan oleh wanita pekerja yang tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas dikantor sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan prestasi kerja menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

George dan Jones (2005) menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Munandar (2014) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Konflik peran ganda bisa terjadi akibat lamanya jam kerja dari individu, sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang. Individu harus menjalankan dua peran pada saat yang bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan keluarga.

Simon (dalam Nimas dan Cholichul, 2012) mengatakan bahwa konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Hudson (2005) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu tingkat kepuasan yang berkaitan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, dimana seseorang mampu untuk

mengelola secara bersamaan berbagai tuntutan kehidupan. Secara tradisional keseimbangan kehidupan kerja diasumsikan melibatkan pengabdian jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah.

Anisa (2016) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri, dengan indikator: keseimbangan dalam pengelolaan waktu, keseimbangan dalam pemenuhan harapan, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yang diartikan sebagai metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 100 Karyawati tambang batu bara di Kab. Berau, Sedangkan

pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Menurut Reksoatmodjo (2009), *Purposive sampling* dikenal juga sebagai *sampling pertimbangan*, terjadi apabila pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan peneliti. Sehingga dengan menggunakan *purposive sampling* dan pengujian skala *try out* maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan untuk uji *try out* dan 60 karyawan untuk penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala motivasi kerja, konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan uji regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan media cetak. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Adapun distribusi sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Usia

Aspek	Usia	Frekuensi	Presentase
Umur	21-25	15	25%
	26-30	32	53,3%
	31-35	13	21,7%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata usia yang menjadi sampel penelitian ini adalah usia 21-25 tahun dengan sampel sebesar 15 orang atau sekitar 25 persen, usia 26-30 tahun

sebesar 32 orang atau sekitar 53,3 persen dan usia 31-35 tahun sebesar 13 orang atau sekitar 21,7 persen.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Usia Pernikahan

Aspek	Umur	Frekuensi	Presentase
Usia Pernikahan	1-5	47	78,3%
	6-10	13	21,7%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata usia pernikahan karyawati yang menjadi sampel penelitian ini adalah 1-5 tahun dengan

sampel sebesar 47 orang atau sekitar 78,3 persen, dan umur 6-10 tahun dengan sampel sebesar 13 orang atau sekitar 21,7 persen.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z	P	Keterangan
Motivasi Kerja	0.100	0.200	Normal
Konflik Peran Ganda	0.063	0.200	Normal
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.057	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel motivasi kerja menghasilkan nilai $Z = 0.100$ dan $p = 0.200$ ($p < 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir motivasi kerja adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel konflik peran ganda menghasilkan nilai $Z = 0.063$ dan $p = 0.200$ ($p <$

0.05). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir konflik peran ganda adalah normal. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan nilai $Z = 0.057$ dan $p = 0.200$ ($p > 0.05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir keseimbangan kehidupan kerja adalah normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Motivasi Kerja – Konflik Peran Ganda	1.425	3.16	0.169	Linear
Motivasi Kerja – Keseimbangan Kehidupan Kerja	1.315	3.16	0.248	Linear

Pada tabel 5 di atas didapatkan hasil bahwa hasil uji asumsi linearitas antara variabel motivasi kerja dengan konflik peran ganda menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya hubungan antara motivasi kerja dengan konflik peran ganda yang mempunyai nilai *deviant from linearity* $F = 1.425$ dan $p = 0.169 > 0.050$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear. Hasil uji asumsi linearitas antara variabel motivasi kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan nilai F hitung $< F$ tabel yang artinya hubungan antara motivasi kerja

dengan keseimbangan kehidupan kerja yang mempunyai nilai *deviant from linearity* $F = 1.315$ dan $p = 0.248 > 0.050$ yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan tambang batu bara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi model penuh dan regresi model bertahap.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Motivasi Kerja(Y)				
Konflik Peran ganda(X1)	20.557	3.16	0.419	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)				

Berdasarkan uji hipotesis di atas maka dapat diketahui bahwa F hitung $> F$ tabel yang artinya bahwa konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai $F = 20.557$, $R^2 = 0.419$, dan $p = 0.000$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor (H_1) dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh antara konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Hal

tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor (H_1) dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh antara konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan untuk kontribusi pengaruh (R^2) konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.419 artinya 41.9 persen dari konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan tambang batu bara.

Tabel 7. Hasil Analisis Model Bertahap

Variabel	Beta	T hitung	T tabel	P
Konflik Peran Ganda (X_1)	-0.543	-5.424	2.020	0.032
Motivasi Kerja (Y)				
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0.648	6.411	2.020	0.000
Motivasi Kerja (Y)				

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja karyawan tambang batu bara dengan $\beta = -0.543$, t hitung $= -5.424$, dan $p = 0.032$. Kemudian pada keseimbangan kehidupan kerja dengan motivasi kerja karyawan tambang batu bara menunjukkan t hitung $>$ t tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai $\beta = 0.648$, $t = 6.411$, dan $p = 0.000$.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 20.557 lebih besar dari f tabel dengan nilai sebesar 3.16 dan nilai p sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh antara konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara.

Kontribusi pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara menunjukkan bahwa 41.9 persen dari variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja. Sisa 58.1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sejalan dengan yang dinyatakan oleh Herzberg (dalam munandar, 2014) kondisi kerja dapat mempengaruhi keseimbangan dalam kehidupan kerja sedangkan tanggung jawab dari konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan yang bekerja termasuk dalam faktor instrinsik motivasi kerja. Selain itu, hubungan antar pribadi, administrasi serta kebijakan perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap subjek HA. Subjek mengatakan bahwa dengan bekerja dan menjadi ibu rumah tangga subjek menjadi terbebani dengan adanya dua tanggung

jawab yaitu di rumah dan di kantor. Hasil penelitian dari Monthy & Henny (Dewi dan Saman, 2012) mengatakan subjek akan mengalami konflik antar peran ketika menjalani peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan suatu kondisi yang tidak menyenangkan dimana terjadi pertentangan dalam diri wanita karir terhadap peran yang diembannya, baik perannya dalam keluarga maupun perannya di tempat kerja (Dewi dan Saman, 2012). Konflik peran ganda yang dialami oleh setiap wanita berbeda. Hal ini juga dikemukakan dalam penelitian Himam dan Putri (2005) bahwa ibu yang bekerja dapat mengalami dilema yang penyebab dan dampak setiap ibu pun berbeda-beda. Selain menurunkan konsentrasi dalam bekerja konflik peran ganda juga menyebabkan hilangnya semangat bekerja dan ketidakmauan karyawan untuk mendedikasikan diri secara lebih pada pekerjaan (Li, Zhong, Chen, Xie dan Mao, 2014).

Kehilangan konsentrasi dan semangat selama bekerja serta ketidakmauan untuk mendedikasikan diri pada pekerjaan telah menjadi suatu indikator bahwa karyawan dalam hal ini memiliki motivasi kerja yang rendah (I Ketut dan Supriyadi, 2017). Semakin berkonflik, maka motivasi kerja karyawan tambang batu bara di Kab. Berau menjadi rendah dalam menjalani pekerjaannya di tambang. Penelitian ini ditunjang dari penelitian sebelumnya oleh Dewi dan Saman (2012) hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan negatif antara motivasi kerja terhadap konflik peran ganda dan motivasi kerja hanya menyumbang 19 persen terhadap peran ganda, sehingga adanya konflik peran ganda yang membuat motivasi kerja karyawan rendah. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilihat oleh peneliti saat berada di lokasi pengambilan data, salah satu karyawan mendapat kabar bahwa anaknya yang berada di rumah sedang sakit dan membutuhkan ibunya dikarenakan jarak antara tempuh antara site dan rumah cukup jauh dan membutuhkan waktu sekitar $\pm 1,5$ jam untuk sampai di kota, selain itu untuk keluar dari site subjek harus menunggu transportasi yang disediakan oleh perusahaan terlebih dahulu hal ini membuat subjek selama berada di kantor menjadi tidak fokus dalam

bekerja selalu menelpon ke kerabat di rumah untuk mengetahui kondisi anaknya.

Motivasi kerja yang rendah dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sama saja dan cenderung membosankan, selain itu pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya cukup banyak sehingga kualitas kinerja menjadi menurun. Arofani dan Seniati (2007) motivasi kerja merujuk pada sikap umum individual terhadap pekerjaan mereka yang dapat menghasilkan dampak yang positif dan negatif pada performa kerja karyawan, maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai salah satu variabel yang penting dalam kehidupan disetiap organisasi.

Konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan tambang ini akan mempengaruhi karyawan dalam bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji regresi model bertahap, diketahui bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami karyawan tambang batu bara di Kab. Berau maka motivasi kerja karyawan menjadi rendah. Sesuai dengan hasil penelitian dari Irma (2013) bahwa adanya hubungan terbalik antara konflik peran ganda dan motivasi kerja, dimana ketika konflik peran ganda tinggi maka motivasi kerja pada karyawan menurun. Hal ini berarti bahwa konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan yang sudah berkeluarga akan sangat mempengaruhi efektifitas dalam bekerja.

Triaryati (2002) menjelaskan bahwa tingginya konflik antara tanggung jawab pekerjaan, keluarga mengakibatkan rendahnya motivasi kerja karyawan, meningkatkan mangkir kerja, kepuasan kerja karyawan yang menurun dan dalam waktu tertentu dapat mengakibatkan perpindahan karyawan. Sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh I Ketut dan Supriyadi (2017) dengan hasil bahwa semakin tingginya konflik peran ganda, maka motivasi kerja perawat wanita Bali menjadi rendah dalam menjalankan pekerjaannya.

Alfian (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja yang rendah pada karyawan berkaitan dengan adanya konflik peran ganda yang menyebabkan rendahnya semangat kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Dampak dari tingginya konflik peran ganda juga dapat mempengaruhi kondisi kinerja karyawan seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswati dan Maya (2014) menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan berarti semakin tinggi konflik peran ganda yang dihadapi oleh karyawan maka secara signifikan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil uji regresi bertahap, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan. Hal diatas sesuai dengan hasil penelitian Kultalahti dan Viitala (2014) dikatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk sampel mereka yaitu generasi Y. Moon dan Roh (2010) juga mengatakan bahwa stabilitas psikologis yang disediakan oleh keseimbangan seperti mendorong para responden mereka untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menggambarkan kepada perusahaan agar keseimbangan kehidupan kerja yang telah dijalankan dapat disesuaikan dengan aspirasi dari para karyawan dan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dari para karyawan (Ryan dan Wahyuni, 2018).

Kucharova (2009) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh berbagai hal yang ada disekitarnya. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Brough, dkk (2008) bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh isu-isu yang ada disekitarnya berkaitan dengan kondisi sosial. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja rendah akan merasakan efek negatif dalam kehidupan sosial maupun kehidupan pekerjaannya. Welford (dalam Delina dan Raya, 2013) menunjukkan bahwa responden yang memiliki masalah dalam keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki masalah kesehatan, dan hal tersebut cenderung menyebabkan produktivitas dan efektivitas pekerja semakin rendah yang berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal tersebut juga dapat mengganggu peran dan tanggung jawab mereka dalam kehidupan keluarganya.

Penelitian lain menurut Handayani (2013) dengan hasil semua perempuan ingin berhasil dalam ranah kerja maupun keluarga dengan adanya keseimbangan kerja, namun adanya permasalahan yang dialami seperti komunikasi dengan suami dan atasan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada HA. HA berpendapat bahwa jarak yang harus ditempuh setiap hari adalah 1,5 sampai 2 jam dengan kondisi jalan yang melewati hutan dan beberapa jurang membuat subjek merasa cemas setiap pergi dan pulang bekerja, selain itu jarak tempuh lokasi tambang yang cukup jauh mengharuskan para pekerja untuk menghabiskan waktu di perjalanan yang seharusnya waktu maksimal untuk bekerja adalah 8 jam perhari menjadi 12 jam perhari. Ketika sampai di rumah, HA merasa sangat lelah dan ingin langsung beristirahat tetapi dengan peran HA sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tugas untuk mengurus rumah, menjaga anak dan melayani suami menimbulkan sebuah tekanan yang memicu munculnya stress sehingga menimbulkan konflik peran mengakibatkan mereka sulit dalam mencapai keseimbangan. Hal tersebut sesuai dengan aspek dari keseimbangan kehidupan kerja yaitu persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan-pekerjaan di kantor dapat mengganggu kehidupan pribadi.

Hasil penelitian lain yang didapatkan oleh Handayani (2013) yaitu dalam hal ini terutama mengontrol keterlibatannya dalam ranah kerja, karena bagaimanapun seorang perempuan yang bekerja tidak dapat meninggalkan tugasnya sebagai istri dan ibu yang harus bertanggungjawab dalam sektor domestik. Adanya tuntutan dalam tugas pekerjaan mengakibatkan keseimbangan lain seorang karyawan wanita semakin menambah beban dan mengakibatkan peran keseimbangan kehidupan kerja terganggu di keluarga.

Menurut Greenhouse, Collins dan Shaw (2003) karena keterlibatan peran terbagi dalam elemen waktu dan keterlibatan secara psikologis, maka komponen keseimbangan kerja-keluarga adalah *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Peran keseimbangan kerja yang baik dapat membawa pengaruh yang positif, sedangkan peran keseimbangan yang kurang baik mampu membawa ke arah negatif. Adanya komitmen peran, para ibu bekerja betul-betul bertanggung jawab terhadap peran domestik dan peran publik, sehingga berusaha untuk lebih efektif dalam menjalankan perannya yang akhirnya bermuara kepada keseimbangan kerja dalam keluarga.

Sejalan dengan penelitian Anwar (2014) dengan hasil perempuan yang berperan ganda dipengaruhi secara langsung oleh keseimbangan kerja-keluarga. Sementara terciptanya keseimbangan

dalam menjalankan peran kerja-keluarga dipengaruhi oleh karakteristik dari masing-masing domain, salah satunya dari domain keluarga, yaitu orientasi peran *gender egaliter* (pembedaan kasta antara perempuan dan laki-laki). Menurut Fisher, dkk (2009) menggambarkan keseimbangan-kehidupan kerja sebagai adanya persaingan waktu dan energi yang digunakan oleh individu untuk menjalankan peran yang berbeda. Kehidupan individu dapat dianggap tidak seimbang ketika jumlah waktu bekerja menimbulkan konflik atau stress pada bidang kehidupan yang lain.

Lebih lanjut jika dilihat dari hasil analisis regresi model akhir menunjukkan bahwa aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan konflik tekanan berpengaruh signifikan dengan aspek tanggung jawab. Adapun kontribusi pengaruh (R^2) pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan konflik tekanan terhadap tanggung jawab adalah sebesar 0.623, hal ini menunjukkan bahwa 62.3 persen dari variasi aspek tanggung jawab dapat dijelaskan oleh aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dan konflik tekanan. Banyaknya pekerjaan kantor yang harus diselesaikan tepat waktu membuat beberapa pekerjaan karyawan yang ada di rumah menjadi terabaikan, sehingga adanya rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan dua perannya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara salah satu subjek yaitu AF yang mengatakan bahwa ketika banyak pekerjaan kantor yang harus segera diselesaikan membuat subjek tidak bisa fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di rumah seperti membantu anak mengerjakan pr, membersihkan rumah, melayani suami dan lainnya. Dengan kondisi tekanan pekerjaan yang tinggi mengakibatkan karyawan kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan dalam rumah tangga. Hal ini sejalan dengan pemikiran Ratna (2006) tekanan pekerjaan yang semakin tinggi mampu membuat seorang karyawan kurang mampu dalam mengelola stress dan manajemen pekerjaan mana yang lebih penting. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa para manager seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan pekerjaan, karena hal ini dapat mengarah pada hasil-hasil negatif, termasuk rendahnya kepuasan kerja yang akan berujung kepada penyelesaian tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh sangat signifikan konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara.
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran ganda terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara. Berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan tambang batu bara. Berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan begitupun sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan diharapkan dapat bersikap profesional saat menyelesaikan pekerjaan di kantor sehingga pekerjaan tersebut tidak mengganggu ketika para karyawan berada di rumah selain itu karyawan juga diharapkan bisa meningkatkan atau melatih strategi penyelesaian masalah mereka dengan strategi coping berbasis masalah dan emosional
2. Bagi pihak perusahaan lebih menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja wanita dengan peran ganda sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan seperti pelatihan manajemen waktu agar para pekerja dapat skala prioritas antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor serta pihak perusahaan diharapkan dapat menyediakan layanan konseling dan melaksanakan seminar tentang bagaimana mengatasi konflik peran ganda dan bagaimana

peran mereka sekaligus menjadi ibu rumah tangga.

3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif disertai data wawancara yang lebih detail dan observasi langsung sehingga memperoleh informasi yang lebih akurat, komprehensif, dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal An Nisa'a Kajian Gender dan Anak*. 12(1): 33-48.
- Anisa, R. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru smk swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 7 (1): 1215-1224.
- Anwar, H. (2014). Orientasi peran gender, keseimbangan kerja-kerluarga dan kepuasan keluarga pada perempuan yang berperan ganda. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. 6(2): 60-67.
- Arofani, R. A., & Seniati, A. N. L. (2007). Iklim psikologis dan kepuasan kerja (Studi pada guru SD Islam Al-Azhar Bekasi). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 9 (1): 13-28.
- Beauregard, T. A., & Hendry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practice and organizational performance. *Resource Management Review*. 19(1):9-22.
- Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A., & Ryan, C. (2008). The ability of work—life balance policies to influence key social/organisational issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 46(3): 261–274.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*. 2(5): 274–282.
- Dewi, E. M. P., & Saman, A. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stress konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan pada wanita karir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 2(2): 93-101.
- Fisher, M., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2009). Modeling the relationship between *Work-life Balance* and organizational outcomes. *Papper*

- presented at the Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology. 1-26.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10 (1): 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 6 (3), 510-531.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Handayani, A. 2013. Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Journal Psikologi*. 21(2): 90-101.
- Hastjarja, D. K. B. (2004). Stres ditempat kerja: perbandingan antara gender dengan pekerjaannya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 4(1): 31-40.
- Himam, F., & Putri, A. U. (2005). Ibu dan karir: kajian fenomenologi terhadap dual-career family. *Jurnal Psikologi*. 32(1). 47-60.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-life Balance. 20:20 Series. E-book the Case for Work-life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Irma, R. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di rumah sakit Abdul Rivai Berau. *Ejournal Psikologi*. 1(1): 58-88.
- John, P. (2014). *The Productivity of Working Hours*. Germany: IZA Discussion Paper.
- Ketut, I., & Supriyadi. (2017). Hubungan konflik peran ganda terhadap motivasi kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada perawat wanita bali di rumah sakit Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*. 4(1): 183-197.
- Kinicki., Kreitner., & Robert. (2005). *Perilaku Organisasi*. Buku 2 Edisi 5. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kuchařová, V. (2009). Work-life balance: Societal and private influences. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*. 45(06): 1283-1310.
- Kultahlahti., & Viitala. (2014). Sufficien challenges and a weekend ahead generation y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*. 27(4): 569-582.
- Kuswati, R., & Maya. (2014). Dampak Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Li, L., Zhong, J. A., Chen, Y., Xie, Y., & Mao, S. (2014). Moderating effects of proactive personality on factors influencing work engagement based on job-demands resources model. *Social Behavior and Personality*. 42(1): 7-16.
- Moon, S.Y., & Roh, J. (2010). Balancing work and family in south korea's public organizations: focusing on family-friendly policies in elementary school organizations. *Journal Public Personnel Management*. (39): 117-131.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nimas, A. P. L., & Cholichul, H. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (*work-family conflict*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1 (2): 124-130.
- Prabandari, R. (2003). Hubungan antara konsep diri dan motivasi bekerja pada wanita karir. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Ratna, D. (2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. 3(2): 93-107.
- Reksoatmodjo, T. N. (2009). *Statistika untuk Penelitian dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ryan., & Wahyuni. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 16(1): 54-63.
- Triaryati, N. (2002). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*. 2(3): 241-254.